

**BUDAYA ORGANISASI DAN KINERJA ORGANISASI DI KANTOR  
BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN PENDAPATAN  
DAERAH KABUPATEN SOPPENG**

Herlina Sakawati/Illmu Administrasi Negara/Fakultasi Ilmu Sosial/Universitas  
Negeri Makassar

Email : [mappakanro@gmail.com](mailto:mappakanro@gmail.com)

Muh. Nur Yamin/Illmu Administrasi Negara/Fakultas Ilmu Sosial/Universitas  
Negeri Makassar

Email : [nuryamin1@gmail.com](mailto:nuryamin1@gmail.com)

Muh. Yusuf/Illmu Administrasi Negara/Fakultas Ilmu Sosial/Universitas Negeri  
Makassar

Email : [m.yusufnurmang@gmail.com](mailto:m.yusufnurmang@gmail.com)

**ABSTRAK**

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana penerapan budaya organisasi, bagaimana kinerja organisasi serta untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja organisasi di kantor badan pengelolaan keuangan dan pendapatan daerah dengan menggunakan metode kuantitatif. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah budaya organisasi, sedangkan variabel terikat yaitu kinerja organisasi. Jumlah aparatur sipil negara yang menjadi sampel dalam penelitian ini sebanyak 86 orang dengan teknik penarikan sampel menggunakan rumus Krejcie dan Morgan dengan tabel siap pakai yaitu Table For Determining Sample Size From Given Population. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, kuesioner dan dokumentasi. Analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif persentase, analisis regresi linear sederhana dan uji t.*

*Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa  $H_0$  di tolak dan  $H_1$  diterima yang berarti budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi di kantor badan pengelolaan keuangan dan pendapatan daerah kabupaten soppeng. Adapun rekomendasi dari penelitian ini adalah setiap aparatur sipil negara harus mampu mempertahankan kinerja yang telah dicapai agar tidak menurun dan lebih ditingkatkan, sehingga pekerjaan dapat terlaksana sesuai target, serta visi dan misi organisasi dapat terwujud secara maksimal.*

***Kata Kunci: Budaya Organisasi dan Kinerja Organisasi***

## **PENDAHULUAN**

### **1. Latar Belakang**

Instansi pemerintah atau organisasi publik merupakan wadah bagi berkumpulnya orang – orang yang dipilih secara khusus untuk melaksanakan tugas negara sebagai bentuk pelayanan kepada masyarakat. Tujuan dari instansi pemerintah dapat dicapai apabila mampu mengolah, menggerakkan dan menggunakan sumber daya manusia yang dimiliki secara efektif dan efisien.

Untuk mencapai tujuan, setiap instansi pemerintah dipengaruhi oleh nilai-nilai yang ada, dan harus dilaksanakan, dipatuhi oleh setiap anggota organisasi. Nilai-nilai tersebut dikenal dengan istilah budaya organisasi yang diwujudkan dalam budaya kerja setiap anggota organisasi. Budaya organisasi dijadikan sebagai pedoman bagi anggota agar dalam menjalankan tugas dan fungsi selalu taat pada aturan yang berlaku. Sehingga pemahaman mengenai budaya organisasi bagi anggota atau pegawai harus ditanamkan sejak anggota

organisasi mulai masuk bekerja, dengan memberikan training, dan orientasi mengenai nilai-nilai kedisiplinan, saling menghargai dan kerjasama yang baik. Budaya organisasi yang positif menekankan pada membangun kekuatan pekerja, memberikan imbalan yang lebih sering daripada hukuman serta menekankan pada vitalitas dan pertumbuhan dari individu.

Budaya Organisasi kurang dipahami oleh kebanyakan pelaku organisasi di Indonesia. Banyaknya masalah terjadi mengenai kinerja organisasi disebabkan oleh penerapan budaya organisasi di instansi pemerintah yang masih lemah dan mengawatirkan. Misalnya, memasuki era globalisasi, persaingan diantara instansi pemerintah semakin tajam, dan menuntut terjadinya perubahan budaya organisasi yang lebih inovatif. Namun para pimpinan instansi masih tetap menerapkan budaya yang lama dan tidak berusaha untuk menerapkan pendekatan – pendekatan baru agar melahirkan budaya organisasi yang lebih inovatif, sehingga kinerja organisasi

mereka menjadi lebih baik. Adanya budaya organisasi memberikan identitas bagi para anggota organisasi dan membangkitkan komitmen terhadap keyakinan dan nilai besar dari dirinya sendiri. Budaya memiliki pengaruh yang berarti pada sikap dan perilaku anggota-anggota organisasi. Suksesnya organisasi disebabkan karena budayanya yang kuat yang membuat organisasi itu lebih percaya diri dan menjadi lebih efektif.

Penelitian sebelumnya tentang budaya organisasi dan kinerja organisasi pernah dilakukan sebelumnya dan ini diangkat oleh Eko Boedhi Santoso, Nilawati Fiernaningsih, Rizky Kurniawan Murtiyanto dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi adalah hal penting untuk meningkatkan kinerja organisasi. dari hasil penelitian dapat memberikan implikasi praktis bagi pihak kantor.

Penelitian terdahulu selanjutnya dilakukan oleh Bella Dwi Febriani dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

di Dinas Sosial Kota Bandung dengan hasil penelitian bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang erat terhadap kinerja di Dinas Sosial Kota Bandung, pengaruh tersebut bersifat positif, artinya bahwa budaya organisasi di Dinas Sosial Kota Bandung bila diterapkan sesuai dengan ciri –ciri budaya organisasi dengan baik, kinerja pegawai akan di Dinas Sosial Kota Bandung akan meningkat.

## **2. Rumusan Masalah**

- a. Bagaimana penerapan budaya organisasi di Kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Soppeng?
- b. Bagaimana kinerja organisasi di Kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Soppeng?
- c. Seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja organisasi di Kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Soppeng?

### 3. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui penerapan budaya organisasi di Kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Soppeng
- b. Untuk mengetahui kinerja organisasi di Kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Soppeng, dan
- c. Mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja organisasi di Kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Soppeng?

## TINJAUAN PUSTAKA

### 1. Konsep Budaya

Budaya nilai-nilai yang dimiliki manusia, bahkan mempengaruhi sikap dan perilaku manusia. Dengan kata lain semua manusia merupakan actor kebudayaan karena manusia bertindak dalam lingkup kebudayaan. Budaya merupakan satu unit intepretasi, ingatan, dan makna

yang ada di dalam manusia dan bukan sekedar dalam kata-kata.

Menurut Robbins dalam (Sagita et al., 2018) menyatakan bahwa budaya yang kuat akan mempunyai pengaruh yang besar pada perilaku anggota-anggotanya karena tingginya tingkat kebersamaan dan intensitas menciptakan suatu iklim internal dari perilaku yang tinggi. Budaya merupakan akar dalam tradisi, maka budaya mencerminkan apa yang dilakukan, dan bukan apa yang akan berlaku pasti

Hofstede dalam (Armia, 2002) menurunkan konsep budaya dari program mental yang dibedakan dalam tiga tingkatan yaitu: 1) tingkat *universal*, yaitu program mental yang dimiliki oleh seluruh manusia. Pada tingkatan ini program mental seluruhnya melekat pada diri manusia, 2) tingkat *collective*, yaitu program mental yang dimiliki oleh beberapa, tidak seluruh manusia. Pada tingkatan ini program mental khusus pada kelompok atau kategori dan dapat dipelajari. 3) tingkat *individual*, yaitu program mental

yang unik yang dimiliki oleh hanya seorang, dua orang tidak akan memiliki program mental yang persis sama. Pada tingkatan ini program mental sebagian kecil melekat pada diri manusia, dan lainnya dapat dipelajari dari masyarakat, organisasi atau kelompok lain.

## 2. Konsep Organisasi

Gullick, Luther dalam (Usman, 2015, hal. 139) bahwa organisasi adalah alat saling berhubungan satuan-satuan kerja yang memberikan mereka kepada orang-orang yang ditempatkan dalam struktur wewenang, sehingga pekerjaan dapat dikoordinasikan oleh perintah para atasan kepada para bawahan, yang menjangkau dari puncak sampai ke bawah dari seluruh badan usaha.

Sedangkan Atmosudirjo, S. Prajudi mengatakan bahwa organisasi adalah struktur tata pembagian kerja dan struktur tata hubungan kerja antara kelompok orang-orang yang harus bekerja sama secara tertentu (melalui sistem untuk mencapai atau menyelesaikan suatu tujuan bersama tertentu.

Siagian Sondang P. menyebutkan bahwa organisasi adalah setiap bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama dan terikat secara formal dalam satu ikatan hierarki dimana selalu terdapat hubungan antara seorang atau sekelompok orang yang disebut pimpinan dan seorang atau sekelompok orang yang disebut bawahan.

## 3. Budaya Organisasi

Menurut Robbins dalam (Wardiah, 2016, hal. 225–226) dari sisi fungsi, budaya organisasi mempunyai beberapa fungsi. *Pertama*, budaya mempunyai suatu peran pembeda. Hal itu berarti bahwa budaya kerja menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan yang lain. *Kedua*, budaya organisasi membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi. *Ketiga*, budaya organisasi mempermudah timbul pertumbuhan komitmen pada suatu yang lebih luas daripada kepentingan diri individual. *Keempat*, budaya organisasi itu

meningkatkan kemantapan system social.

Menurut Brown dalam (Wardiah, 2016, hal. 205–206) lima fungsi budaya organisasi yaitu sebagai berikut.

1. Mengurangi konflik internal
2. Melaksanakan koordinasi pengawasan
3. Mengurangi ketidakpastian
4. Memberikan motivasi kepada anggota organisasi
5. Mendorong tercapainya keunggulan kompetitif .

Senada dengan itu yang dikemukakan oleh Robbins dalam (Wardiah, 2016, hal. 206–207) juga mencatat lima fungsi budaya yaitu:

1. Membedakan satu organisasi dengan organisasi lain;
2. Meningkatkan *sense of identity anggota*;
3. Meningkatkan komitmen bersama;
4. Menciptakan stabilitas system sosial;
5. Mekanisme pengendalian yang memandu dan membentuk sikap dan perilaku pegawai.

#### **4. Konsep Kinerja**

Armstrong dan Baron dalam (Wibowo, 2009, hal. 4) Kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan memengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja.

Dengan demikian kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Kinerja bisa dikatakan hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

#### **5. Kinerja Organisasi**

Chaizi Nasucha dalam (Fahmi, 2010, hal. 3–4) Mengatakan

bahwa kinerja organisasi adalah sebagai efektivitas organisasi secara menyeluruh untuk memenuhi kebutuhan yang ditetapkan dari setiap kelompok yang berkenaan dengan usaha-usaha yang sistematis dan meningkatkan kemampuan organisasi secara terus menerus mencapai tujuan kebutuhan secara efektif.

Kinerja organisasi juga ditujukan oleh bagaimana proses berlangsungnya kegiatan untuk mencapai tujuan tersebut. Di dalam proses pelaksanaan aktivitas harus selalu dilakukan monitoring, penilaian, dan review atau peninjauan ulang terhadap kerja sumber daya manusia. Melalui monitoring, dilakukan pengukuran dan penilaian kinerja secara periodik untuk mengetahui pencapaian kemajuan kinerja dilakukan prediksi apakah terjadi deviasi pelaksanaan terhadap rencana yang dapat mengganggu pencapaian tujuan.

Menurut Baban Sobandi dalam (Nugraha, 2011) kinerja organisasi merupakan sesuatu yang telah dicapai oleh organisasi dalam

kurun waktu tertentu, baik yang terkait dengan *input*, *output*, *outcome*, *benefit*, maupun *impact*.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif yaitu berusaha memberikan gambaran atau penjelasan yang tepat mengenai permasalahan yang diteliti, menginterpretasikan dan menjelaskan data yang ada secara sistematis berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau sebagaimana adanya. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel, yaitu variabel bebas dan variabel terikat, dimana dalam penentuannya memperhatikan beberapa hal, salah satunya, apakah variabel tersebut memiliki teori pendukung yang cukup untuk dilakukan penulisan.

Variabel penelitian ini, dijelaskan sebagai berikut:

### **1. Variabel Bebas**

Variabel bebas atau yang biasa juga disebut sebagai *variable independent*. Variabel bebas merupakan variabel yang

mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat. Dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah Budaya Organisasi (X), dengan indikator sebagai berikut:

- a. Disiplin
- b. Keterbukaan
- c. Saling Menghargai
- d. Kerjasama

## 2. Variabel Terikat

Variabel terikat atau yang biasa juga disebut sebagai *variable*

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja organisasi. Data output *SPSS 16* menunjukkan nilai variabel X (Budaya Organisasi) dinaikkan maka nilai Y (Kinerja Organisasi) akan naik mengikuti perubahan variabel X. Hasil penelitian ini didukung oleh Buhler dalam (Zulkarnain, Hasmin, 2018) budaya yang kuat lahir dari norma-norma kinerja yang tinggi. Perilaku yang bisa diterima dan diperkuat harus mendukung kinerja yang tinggi. Selain itu budaya yang

*dependent*. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Organisasi (Y), dengan indikator sebagai berikut:

- a. Keluaran
- b. Hasil
- c. Kaitan Usaha dan Pencapaian
- d. Informasi Penjelas

kuat juga mengembangkan komitmen para anggota organisasi, ketika mereka menerima nilai-nilai tersebut anggota organisasi yang sudah memahami keseluruhan nilai-nilai organisasi akan menjadikan nilai-nilai tersebut sebagai suatu kepribadian organisasi. Nilai dan keyakinan tersebut akan diwujudkan menjadi perilaku keseharian mereka dalam bekerja, sehingga akan menjadi kinerja individual. Didukung dengan sumber daya manusia yang ada, sistem dan teknologi, strategi perusahaan dan logistik, masing-masing kinerja individu yang baik akan



menimbulkan kinerja organisasi yang baik pula. Berdasarkan hasil perhitungan determinasi tersebut dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi Berpengaruh Positif Dan

Signifikan Terhadap Kinerja Organisasi Di Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah Kabupaten Soppeng.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

1. Budaya Organisasi di Kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Soppeng, peneliti menggunakan empat indikator, yaitu disiplin, keterbukaan, saling menghargai, dan kerjasama secara umum telah berada pada kategori sangat tinggi. Dalam artian budaya organisasi telah diterapkan dengan baik.
2. Kinerja Organisasi di Kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah, peneliti menggunakan empat indikator, yaitu keluaran, hasil, Hasil penelitian ini mengenai budaya organisasi dan kinerja organisasi

di Kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Soppeng kaitan usaha dengan pencapaian, dan informasi penjelas, dan dapat disimpulkan bahwa kinerja organisasi Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Soppeng sudah dapat dikatakan baik.

3. Budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap Kinerja organisasi di Kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Soppeng. Hal ini membuktikan semakin baik penerapan budaya organisasi maka semakin baik pula kinerja organisasi.

### **Implikasi**

Hasil penelitian ini mengenai budaya organisasi dan kinerja

organisasi di Kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan

Pendapatan Daerah Kabupaten Soppeng merupakan bukti ilmiah akan pentingnya budaya organisasi dalam

### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

2. pendukung tanpa berat sebelah. Selain itu, penting adanya edukasi dari pemimpin kepada pelaku organisasi agar mengerti mengenai budaya organisasi, yang mana berguna untuk meningkatkan keberlangsungan organisasi.
3. Sebagai bagian terpenting dalam aset organisasi, pelaku organisasi yang dalam hal ini merupakan sumber daya manusia hendaknya mampu mempertahankan kinerjanya yang telah berada di kategori sangat tinggi dalam pencapaian

penyelenggara pelayanan publik yang dapat memberikan kinerja yang lebih maksimal.

1. Organisasi diharapkan terus mampu dalam penerapan budaya organisasi sesuai dengan peraturan perundang-undangan, memperhatikan segala aspek kinerja organisasi secara umum. Setiap ASN harus mampu mempertahankan kinerja yang telah dicapai agar tidak menurun/lebih ditingkatkan, sehingga pekerjaan dapat terlaksana sesuai target, serta visi dan misi organisasi dapat terwujud secara maksimal.
4. Dapat menjadi bahan referensi atau acuan bagi peneliti selanjutnya dalam meneliti mengenai pengaruh budaya organisasi dan kinerja organisasi pada umumnya.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Armia, C. (2002). *Pengaruh Budaya Terhadap Efektivitas Organisasi* : 6.
- Fahmi, I. (2010). *Manajemen*

*Kinerja Teori dan Aplikasi*. Alfabet, CV.

- Nugraha, H. (2011). *Kinerja Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda Dan Olahraga Dalam*

- Penyajian Informasi Pariwisata Di Kabupaten Subang Melalui Sistem Informasi Geografis (SIG)* [Universitas Ilmu Komputer].  
<https://elib.unikom.ac.id/gdl.php?mod=browse&op=read&id=jbptunikompp-gdl-herinugrah-26743>
- Sagita, A. A., Susilo, H., & Cahyo, M. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediator (Studi Pada PT Astra Internasional, Tbk-Toyota (Auto2000) Cabang Sutoyo Malang)*. 57(1).
- Wardiah, M. L. (2016). *Teori Perilaku dan Budaya Organisasi*. CV Pustaka Setia.
- Wibowo. (2009). *Manajemen Kinerja* (2 ed.). PT RajaGrafindo Persada.
- Zulkarnain, Hasmin, dan G. (2018). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Perilaku Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Bantaeng. *Jurnal Mirai Managemnt*, 1(2).